

a

v

i

s

o



Informationdienst der Deutschen
Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Nr. 47

D G P u K

Oktober 2008

LOB UND TADEL

LANGFASSUNG DEBATTE: W-BESOLDUNG

Eine Wissenschaft für sich VON PETRA WERNER

Gute Idee – schlecht umgesetzt

INTERVIEW MIT FH-REKTOR JOACHIM METZNER

Sprung in die W-Klasse VON BEATRICE DERNBACH

DHV-Seminar für DGPK-Mitglieder

Erfahrungen mit der W-Besoldung

VON ANONYMEN DGPK-MITGLIEDERN

NEU ERSCHIENEN

ZWISCHENRUF

Ein Fall von sprachlicher Prägnanz?

MIT TEXTEN VON FRIEDRICH KROTZ & RUDOLF STÖBER

NACHGEFASST

Publiziert, so viel ihr könnt!?

MIT TEXTEN VON HANS-BERND BROSIUS & PATRICK RÖSSLER

DER FRAGEBOGEN

AUSGEFÜLLT VON MARTINA THIELE

NACHRICHTEN & PERSONALIEN

GRUPPENBILD

FG MEDIENSPRACHE – MEDIENDISKURSE

TAGUNGEN

AUS DEM VORSTAND

EINSPRUCH

VON ARMIN SCHOLL

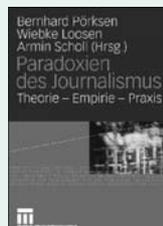
AVISIERT

Wer meint, die W-Besoldung habe vor allem Auswirkungen auf die Zeile „Auszahlungsbetrag“ der Bezüge-mitteilung, irrt. Tatsächlich vermag die Besoldungsreform, Professoren zu Bittstellern zu degradieren, die sich in aufwändigen Selbstberichten mit XS bis XXL bezeichneten Leistungsstufen zuordnen, statt den wissenschaftlichen Artikel auszuarbeiten, der für Leistungsstufe M gefordert wäre. Wer zu den Gewinnern der Besoldungsreform gehören will, tut unter Umständen gut daran, sich akribisch und mit Hilfe eines Coachs auf die Wünsche und Bedürfnisse seiner Hochschulleitung einzustellen, statt sich in dieser Zeit seinen Studierenden und ihren Wünschen und Bedürfnissen zu widmen.

Die Debatte versammelt Fakten und Einschätzungen von Fachkolleginnen und -kollegen, von Hochschulleitungen und dem Deutschen Hochschulverband. Das zusammengetragene Material füllt deutlich mehr als die der Redaktion zur Verfügung stehenden Druckseiten – deshalb gibt es für Interessierte eine Langfassung der Debatte unter: www.dgpuk.de/aviso.

PETRA WERNER

Anzeige



Bernhard Pörksen / Wiebke Loosen / Armin Scholl (Hrsg.)

Paradoxien des Journalismus
Theorie – Empirie – Praxis

2008, 748 S. mit 9 Abb. u. 7 Tab.
Geb. EUR 79,90
ISBN 978-3-531-15883-9

www.vs-verlag.de



Eine Wissenschaft für sich

Das Gehalt steht und fällt mit der Vorbereitung der Verhandlungen

Ihr wesentliches Ziel – soviel lässt sich jetzt schon konstatieren – hat die Besoldungsreform an den Hochschulen erreicht: Sie sollte nichts kosten. An der Kostenneutralität ist nicht zu rütteln: Das Bundesbesoldungsgesetz legt fest, dass die jährlichen Besoldungsausgaben denen des Jahres 2001 zu entsprechen haben. Die grundsätzliche Richtung ist damit klar – unter dem Schlagwort Flexibilisierung führt die W-Besoldung zu einer Umverteilung innerhalb der Professorenschaft. Vordergründig funktioniert das nach der Formel: Wer mehr leistet, bekommt mehr. Das Gesetz unterscheidet drei Typen von Leistungsbezügen: 1. aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, 2. für bestimmte Funktionsträger der Hochschulleitung oder -selbstverwaltung und 3. die so genannten besonderen Leistungsbezüge für Leistungen in Forschung und Lehre, die meist erst nach einer gewissen Karenzzeit gewährt werden. Den Löwenanteil der bislang ausgeschütteten Gelder machen die Berufungsleistungsbezüge aus, zeigt eine Studie der Berliner Senatsverwaltung (siehe Linkliste in der Langfassung unter www.dgpuk.de/aviso).

Komplexe Bezüge-Arithmetik

Das alles gibt's einmalig, befristet oder unbefristet, entweder ruhegehaltstauglich oder auch nicht. Die Matrix, in der sich alle Kombinationsmöglichkeiten abtragen ließen, wäre entsprechend komplex. Etwa 15 bis 20 Prozent der Hochschullehrer werden mittlerweile nach ‚W‘ besoldet, freiwillige Wechsel sind selten.

Wer wie viel einstreicht, ist dem freien Spiel der Kräfte überlassen – Dekanate und Hochschulleitungen hier, Professorinnen und Professoren dort. Wer in diesem Spiel die Oberhand behält, habe weniger mit dem individuellen Verhandlungsgeschick zu tun, sondern mehr mit guter Vorbereitung und der jeweiligen Verhandlungsposition, die momentan maßgeblich durch den „Fetisch Drittmittel“ bestimmt werde, erläutert Dr. Hubert Detmer, stellvertretender Geschäftsführer des Deutschen Hochschulverbands. Der DHV begleitet mittlerweile jedes zweite Berufungsverfahren als Berater oder als Coach. „Die arbeitslose Anglistin, die sich unter 80 Konkur-

renten durchgesetzt hat, wird, wenn sie mit einem unwilligen Kanzler um Leistungsbezüge verhandeln will, nach wie vor auf Granit beißen. Sie wird dann eben für ‚W2 nackt‘ kommen – oder kommen müssen.“ Zu den Gewinnern zählen dagegen die „berühmten ‚Leuchttürme‘, die in internationaler Konkurrenz stehen – aber die sind auch die einzigen, die profitieren“, so Detmer. Die Schere werde immer weiter auseinandergehen, prognostiziert er. Erstberufene in vermeintlich nicht marktgängigen Fächern – zu denen ohne Zweifel auch die Geisteswissenschaften zählen – haben seiner Meinung nach das Nachsehen.

Oder hat die Anglistin einfach schlechte Karten, weil sie eine Frau ist? Detmer kennt zwar keine belastbaren Zahlen, die belegen, dass Frauen bei Verhandlungen schlechter abschnitten als Männer. Er konstatiert jedoch einen Nachholbedarf: „Frauen trauen sich in Verhandlungen teilweise nicht so weit nach vorne und sind manchmal vorsichtiger im Approach. Umso wichtiger ist es, dass sie mit einem exakten analytischen Muster in die Verhandlungen gehen.“ Die Berliner Daten zeigen jedoch – wenn auch statistisch nicht aussagekräftig –, dass Frauen proportional seltener Berufsleistungsbezüge bekommen. Und wenn doch, lagen die an Frauen gezahlten Summen unter dem Durchschnitt.

An manchen Universitäten könnte die Anglistin sich glücklich preisen, wenn sie überhaupt einen Verhandlungstermin bei ihrer Hochschulleitung bekäme: Der DHV hat in einer Umfrage festgestellt, dass nicht alle Universitäten Rufinhaber bis zur Hochschulleitung vorlassen.

An Fachhochschulen sind Verhandlungstermine für Rufinhaber ohnehin nicht an der Tagesordnung: Zwar führt die Besoldungsreform theoretisch zu einer ‚besoldungssystematischen‘ Gleichstellung von Fachhochschulen und Universitäten – indem nämlich beiden Hochschularten W2-

DE
BATE
TE



Anstelle eines Nachberichts: Im Heft lose verteilt zeigen Fotos Szenen der DGPuK-Jahrestagung vom 30.4. bis zum 2.5.2008 in Lugano.

Quelle: Università della Svizzera italiana, Lugano

und W3-Stellen zugewiesen werden –, in der praktischen Ausgestaltung der Besoldungsphilosophien sind die Unterschiede jedoch größer geworden. Die Universitäten, so Detmer, gehorchten dabei eher den Gesetzen des Marktes. Dies zeige sich besonders deutlich bei Berufungen aus der Industrie. Schon zu Zeiten der C-Besoldung wurde an den Unis ausgehend vom aktuellen Gehalt des Rufinhabers verhandelt. Fachhochschulen jedoch setzen – aus der Perspektive des einzelnen Professors – „relativ stark auf das ‚Prinzip Hoffnung‘, indem sie turnusmäßig gestufte Zulagen anbieten, wenn jemand eine ordentliche Performance abliefert“, erläutert Detmer. Diese ‚Stufen-Modelle‘ betrachtet er jedoch kritisch: „Die Kriterienkataloge werden zwangsläufig diffus und abstrakt bleiben müssen. Dadurch wird jede Besoldungsentscheidung zu einer Bewertungsentscheidung. Potenziell sind diese Modelle immens streitanfällig.“

Das Instrument der Forschungszulage, ausgedacht, um die W-Besoldung attraktiver scheinen

zu lassen, hält Detmer „für einen Fake“: Honoraranteile privater Drittmittel können direkt an die einwerbenden Professoren durchgeleitet werden – aber es bleibt privates Geld Dritter, das hier als Gehaltsbestandteil daherkommt. Detmer: „Für den Einzelnen kann das erfreulich sein. Aber bisher hat das noch keine allzu große praktische Bedeutung.“

Die geplante Aufhebung des Vergaberahmens, die es finanzstarken Universitäten ermöglichen würde, zusätzliche Gelder an Professoren auszusütten, wird beim DHV als Schritt in die richtige Richtung betrachtet. Das Hauptmonitum des Verbands, die Anhebung der Grundgehälter, habe sich damit jedoch keinesfalls erledigt. Die geforderte Anhebung lasse sich durchaus budgetneutral realisieren. „Die aktuellen Grundgehälter sind ein Ausdruck mangelnder Wertschätzung und führen teilweise schon im Zuge von Verhandlungen zur Demotivation der Neuberufenen“, resümiert Detmer.

PETRA WERNER, KÖLN

Wir haben Fachkolleginnen und -kollegen um Erfahrungsberichte und Kommentare zur W-Besoldung gebeten, die wir auf den Debatten-Seiten anonym veröffentlichten.

Die Selbstbewertung macht mich zur Bittstellerin

Elf Seiten lang ist der Antrag auf Leistungszulage, den ich jetzt erstmals gestellt habe. Im Vergleich mit einigen Kollegen nicht mal viel. Jeden Vortrag, jede Lehrveranstaltung mit Teilnehmerzahl, jede Abschlussarbeit mit Titel und Autor will das Präsidium aufgelistet haben. Das dauert. Und nervt. Es macht mich zur Bittstellerin.

Die Leistungszulage kann erstmals nach drei Jahren beantragt werden. Bis dahin arbeiten Professoren hier meist auf dem Niveau des Grundgehalts, denn Berufungszulagen, die sich auf das Einkommen beziehen, gewährt das Präsidium nur in Ausnahmefällen. Im Mittelpunkt der Regelungen steht die Vergleichbarkeit. Der Grundgedanke: Wer seine Arbeit ordentlich macht, bekommt eine kleine Leistungszulage, wer sich überdurchschnittlich engagiert, soll mehr bekommen. Aber wie misst man das? Zunächst geben alle eine Selbstbewertung ab, nach einem Punktesystem: maximal 30 Punkte sind im Bereich Forschung zu erreichen, 70 in der Lehre – eine klare Schwerpunktsetzung.

In Leitlinien ist geregelt, wofür Antragsteller diese Punkte bekommen: 1,5 Punkte für jede SWS, 1 Punkt je Prüfung, zusätzliche Punkte für große

Gruppen, 1,5 Punkte für eine Diplomarbeit usw. Punkte für die Breite des Lehrangebots, für die studentische Lehrevaluation, hochschuldidaktische Weiterbildung, Studiengangsleitung etc. sind gedeckelt. Was fehlt, sind beispielsweise Punkte für Funktionen in der Selbstverwaltung, die sieht die Gesetzgebung nicht vor.

Weniger eindeutig ist die Leitlinie für die Forschungsbewertung: Für internationale Veröffentlichungen mit Review als Erstautor sind beispielsweise acht Punkte angesetzt, für Veröffentlichung ohne Review zwei. Zeitschrift oder Buch? Egal. Für Drittmittelinwerbung gibt es einen Punkt je 2000 €. Die sind in den Ingenieurwissenschaften einfacher zu beschaffen als in den Sozialwissenschaften – ebenso wie die acht Punkte für Patente.

Die Probleme liegen auf der Hand: Die Vergleichbarkeit ist weiterhin schwierig, die Forschung wird vernachlässigt. Die Formalisierung empfinde ich jedoch als vorteilhaft, weil sie mir Anhaltspunkte für die Selbstbewertung gibt, auch wenn ich zuweilen von der Leitlinie abweiche, weil ich bei meiner Arbeit andere Schwerpunkte setze.

Gute Idee – schlecht umgesetzt

FH-Rektor Joachim Metzner sieht W-Besoldung als Berufungshindernis

Gehört die W-Besoldung zu den hochschulpolitischen Vorgaben, die Sie gern umgesetzt haben?

Definitiv nein. Es war schon früh absehbar, dass hier aus einer guten Idee etwas Schlechtes entsteht. Zwar ist der Leistungsbezug begrüßenswert, aber durch die Deckelung und einen nicht zu rechtfertigenden Besoldungsdurchschnitt ist diese Reform das, was die HRK-Präsidentin Margret Wintermantel ‚skandalös‘ genannt hat.

Welche Hochschullehrer profitieren Ihrer Erfahrung nach am meisten von der W-Besoldung?

Im Moment überhaupt niemand. Einige wenige könnten mittelfristig durch die Ausschüttung von Leistungsbezügen profitieren. Erste Erfahrungen dazu gibt es bereits in einigen Bundesländern, diese vermischen sich momentan aber mit der Diskussion um die Aufhebung des Vergaberahmens. Auch dadurch wird sich bei den Fachhochschulen aber nicht viel ändern. Die Universitäten sind in einer anderen Situation: Eine große Universität wird in der Lage sein, eine große Zahl von W-Professoren gut oder besser zu bedienen, als das bisher der Fall war.

Ist die Abschaffung des Vergaberahmens ein Schritt in die richtige Richtung?

Ja, aber er bringt nicht mehr Geld ins System. Das könnte durch eine generelle Öffnung in Richtung Drittmittel gelingen – wie in Bayern und Baden-Württemberg. Aber diese Entwicklung muss man politisch bewerten: Das würde bedeuten, dass die Grundlast einer Professorenstelle durch die Wirtschaft getragen wird. Ob das die Zukunft der deutschen Hochschulen sein soll, muss man sehr kritisch hinterfragen.

Sind die Fachhochschulen im Wettbewerb um qualifizierte Professoren nun endgültig aus dem Rennen?

Den Universitäten kommt es darauf an, im Rahmen der Erstberufung Personen zu binden, die in ihrer jeweiligen scientific community einen Qualifikationsvorsprung haben. An den Fachhochschulen dagegen kommt ein großer Teil der zu Berufenden aus hochdotierten Arbeitsverhältnissen. Das ist eines der ganz großen Berufungshindernisse. Die Bereitschaft, Abstriche bis zu 30 Prozent hinzunehmen, mussten wir immer schon

voraussetzen. Wenn man nun aber von, wie es so schön heißt, ‚W2 nackt‘ ausgeht, belaufen sich diese Abstriche auf bis zu 50 Prozent. Und das ist unzumutbar. Darauf hat bei der Planung der W-Besoldung jedoch kein Mensch geachtet; das ist einer der großen Wahrnehmungsfehler der Politik.

Ob bei Erstberufungen überhaupt Verhandlungen möglich sind, wird anscheinend von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich gehandhabt.

Das ist eine Frage der Grundeinstellung. An der FH Köln haben wir uns darauf verständigt, keine Selbstbeschädigung des Berufsbildes zu betreiben, indem wir in Berufungsverhandlungen von der Grundbesoldung ausgehen. Das Standardangebot ist, dass wir die Hälfte der überhaupt möglichen Zulagen auch direkt als Berufungszulage geben, konkret 500 Euro. Das haben wir als Untergrenze definiert, und soweit ich sehe,

sind wir damit immer noch eine Ausnahme. Das hat auch innerhalb der Hochschule zu Diskussionen geführt; ich musste gegenüber manchen Dekanen durchaus Überzeugungsarbeit leisten. Viele Hochschulen nutzen im Zusammenhang von Berufungsverfahren ja auch das Mittel der Befristung von Zulagen. Eine Befristung halte ich auch

durchaus für ein gutes Instrument, aber nur dann, wenn das Besoldungsniveau generell hoch genug ist – was eben nicht der Fall ist.

Für wen lohnt sich der Wechsel von C zu W?

Man kann an den Fachhochschulen zwei Gruppen mit unterschiedlichen Motivlagen unterscheiden: Die eine Gruppe will in die W-Besoldung wechseln, um von C2 auf eine C3-ähnliche Bezahlung zu kommen. Die andere will keine Verluste erleiden, aber die Chance haben, über Leistungsbezüge die Endstufe C2 zu überschreiten. Wenn der Vergaberahmen fällt, hat die zweite Gruppe gute Chancen, die jeweiligen Ziele tatsächlich zu erreichen. Bei der anderen Gruppe gibt es eine kritische Altersgrenze – und dadurch entsteht neuer Frust. Das Geld, das wir zur Verfügung haben, würde durchaus reichen, zumindest einen Teil der jüngeren C2-Kollegen über das hinaus zu bringen, was sie derzeit haben –

„Leistung
beginnt mit der
Normalität“

DE
BATE
TE

Prof. Dr. Joachim Metzner, Rektor der FH Köln und langjähriger Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in NRW, ist seit August Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz.

wenn auch nicht in die Nähe von C3.

Wie groß ist die Zahl der Wechsler seit Einführung der W-Besoldung?

In Nordrhein-Westfalen gibt es bislang an Fachhochschulen so gut wie überhaupt keine Wechsler. An Universitäten spielt das Thema freiwilliger Wechsel ohnehin eine geringere Rolle – es sei denn, im Rahmen von Bleibe-Verhandlungen. Der Unterschied ist auch ein atmosphärischer: Ein C3-Professor an einer Universität konnte ohnehin – anders als ein C2-Professor an einer Fachhochschule – nie die berechnete Erwartung hegen, eine Besoldungsstufe aufsteigen zu können.

Gerade Geisteswissenschaftler monieren, bestimmte Fächergruppen würden systematisch benachteiligt. Sind Ihrer Meinung nach tatsächlich bereits fachspezifische Unterschiede zu erkennen?

Bei den Leistungszulagen in der Tat. Leistungskataloge dürfen einzelne Fächergruppen nicht systematisch bevorzugen. Dem lässt sich durch Bildung von Äquivalenten aber entgegenretzen.

Bei den Erstberufungen spielt die Arbeitsmarktsituation eine Rolle, und momentan bekommt man Geisteswissenschaftler tatsächlich preiswerter als Natur- oder Technikwissenschaftler. Da kann man nur appellieren, dass es auf diese Weise nicht zu qualitativen Verzerrungen kommt.

Finden Sie die Ausgestaltung der Kriterienkataloge für Leistungszulagen insgesamt zufrieden stellend?

Das ist sehr unterschiedlich. Dem Kriterienkatalog an der FH Köln liegt ein Verständnis zugrunde, dass Leistung nicht als weit über dem zu erwartenden ‚Normalfall‘ liegend definiert wird. Wer seinen Job ‚normal‘ gut macht, erbringt eine Leistung, die einen Anspruch auf Zulagen rechtfertigt. Leistung beginnt mit der Normalität. Mein

Eindruck ist, dass diese Sichtweise nicht überall verbreitet ist.

Aufgaben der Selbstverwaltung tauchen in Leistungskatalogen – jenseits der Funktionszulagen – nicht auf. Warum nicht?

Selbstverwaltungsaufgaben hatten wir in unserem Entwurf als Leistung definiert, die sind uns allerdings von der Rechtsaufsicht rausgestrichen worden. Allerdings muss man auch jenseits der Diskussion um die Leistungszulagen fragen, wie es künftig mit der Organisationsbelastung von Lehrenden weitergehen soll. Wir werden im Zuge einer wachsenden Autonomisierung einen immer stärkeren Organisationsdruck bekommen, und der kann nicht abgefangen werden von den Lehrenden. Da muss also ohnehin über eine Umverteilung der Organisationsbelastung

„Wir werden im Zuge einer wachsenden Autonomisierung einen immer stärkeren Organisationsdruck bekommen“

nachgedacht werden.

Manche Kriterien sind recht offen, wenn nicht gar schwammig formuliert.

Erstens hilft es nicht, wenn man Kriterienkataloge zu stark präzisiert. Zweitens darf man nicht glauben, man könne Leistung in einem mathematisch-naturwissenschaftlichen Sinne quantifizieren. Die Anwendung eines solchen Leistungskatalogs würde einer gerichtlichen Auseinandersetzung wohl nicht standhalten. Die Gerichte halten die Quantifizierbarkeit von wissenschaftlicher Leistung nur sehr begrenzt für möglich. Die Bewertung von Leistung ist somit eher eine Frage der Würdigung als der Berechnung.

Werden Ihrer Meinung nach eher die engagierten Kollegen von der W-Besoldung profitieren – oder die, die am meisten Verhandlungsgeschick haben?

Verhandlungsgeschick wird ein Thema werden, was ja bisher nicht der Fall war. Dann wird es auch auf die jeweiligen Entscheider ankommen – ob die sich eher durch Verhandlungsgeschick oder durch objektive Qualitätskriterien beeinflussen lassen werden.

Sind es eher Männer oder Frauen, die von der W-Besoldung profitieren?

Bei den bisherigen Erstberufungen haben wir nicht den Eindruck gewonnen, dass man Frauen ‚preiswerter überzeugen‘ könnte – wenn man das so nennen will. Nach meinen Erfahrungen sind Frauen in Sachen Verhandlungshärte nicht zu un-



terscheiden von den männlichen Kollegen. Aber man muss auf diesen Punkt sehr sorgfältig achten, gerade auch im Hinblick auf die Leistungszulagen. Man darf den Leistungsbegriff nicht so definieren, dass sich darüber eine Benachteiligung einschleichen könnte. Bei der Diskussion um die Leistungskataloge müssen die Gleichstellungsbeauftragten darauf sehr genau achten.

Ist es Ihrer Meinung nach attraktiver geworden, Drittmittel an die Hochschule zu holen?

Wir haben eine kleine, aber wachsende Zahl an neuen Kolleginnen und Kollegen, die ihre Drittmittel besoldungsrelevant einrechnen lassen, wie es gesetzlich vorgesehen ist. Die Frage nach Nebentätigkeiten ist aber in Berufungsverfahren viel relevanter geworden, als sie es früher war – an Fachhochschulen spielt sie mittlerweile eine immer größere Rolle.

Mit einer Entwicklung hat wohl niemand vorher gerechnet: Das Interesse an halben Stellen im Angestelltenverhältnis steigt deutlich an. Bei einer vollen Beamtenstelle sind die Grenzen der Nebentätigkeit schnell erreicht, wenn man das Ganze seriös betreibt. Es kann also interessanter sein, im Angestelltenverhältnis viel über Nebentätigkeiten zu verdienen und sich damit unter dem Strich besser zu stehen als auf einer vollen Stelle als Beamter.

Dies führt zu der Frage: Was wird auf lange Sicht aus dem Berufsbild des Professors? Wir werden sicherlich nicht russische oder lateinamerikanische Verhältnisse bekommen, wo man neben der Professur einen zweiten Job braucht. Aber eine zu hohe Zahl an halben Stellen kann schnell zu strukturellen Verwerfungen führen. Da ist der kritische Blick von Rektoraten und Dekanaten bei der Personalplanung gefragt.

Wir haben jetzt den ersten Antrag auf Entbeamtung und Rückführung auf eine halbe Stelle vorliegen, dem wir auch stattgegeben haben. Der entsprechende Kollege hatte argumentiert, damit komme er finanziell besser zurecht. Diese Entwicklungen muss man im Auge behalten.

Wie wird sich die W-Besoldung Ihrer Meinung nach langfristig auswirken?

Langfristig rechne ich mit massiven Auswirkungen auf das Berufsbild des Professors. In der Politik hat die Frage, was aus diesem Beruf wird, bisher allerdings niemanden interessiert.

INTERVIEW: PETRA WERNER

Links, Quellen, Materialien zur W-Besoldung

Wer sich über das Thema W-Besoldung informieren möchte, ist auf dem „W-Portal“ des Deutschen Hochschulverbands gut aufgehoben. Unter der URL

<http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=296>

finden sich Links auf die geltenden Bundesgesetze, die Landesbesoldungsgesetze sowie die Leistungsbezügeordnungen der einzelnen Bundesländer. Außerdem gibt es eine umfassende Übersicht über zahlreiche Hochschulordnungen, geordnet nach Bundesländern.

Auf den Seiten des DHV wird auch auf das umfangreiche Seminarangebot des DHV zur W-Besoldung, aber auch zu Berufungen allgemein hingewiesen.

Vergleichbare Informationen bietet der Hochschullehrerbund hlb speziell für Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen unter der URL

<http://www.hlb.de/themen/w-besoldung.html>

Allerdings ist das Angebot des hlb im Web deutlich schmaler.

Einen Bericht zur Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in Berlin hat die Berliner Senatsverwaltung im Juli 2007 vorgelegt. Der Bericht ist als Drucksache 16/0757 veröffentlicht und im Web unter der URL

<http://www.parlament-berlin.de/8080/starweb/adis/citat/VT/16/DruckSachen/d16-0757.pdf>

abrufbar.

In der DHV-Zeitschrift „Forschung & Lehre“ sind zwei interessante Artikel zum Thema erschienen:

Detmer, Hubert / Meurs, Christian: Berufungskultur vor Ort. And the winner is... In: Forschung&Lehre, Nr. 5/08, S. 304-312

Detmer, Hubert / Lenk, Andreas: Berufungsverfahren in Deutschland. Neue Trends. In: Forschung&Lehre, Nr. 10/07, S. 602-605



Inhouse-Seminar W-Besoldung des DHV für DGPK-Mitglieder

Der Deutsche Hochschulverband bietet regelmäßig Seminare zur W-Besoldung an, die von den Teilnehmenden ausgezeichnet evaluiert wurden und oft ausgebucht sind. Speziell für die DGPK gestaltet der DHV im Vorfeld der Jahrestagung 2009 ein Inhouse-Seminar. Das DHV-Seminar zur W-Besoldung thematisiert die Vor- und Nachteile des neuen Besoldungssystems sowie Verhandlungsstrategien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Berufungs- und Bleibeverhandlungen: Welche Folgen haben die abgesenkten Grundgehälter? Wie sind unbefristete und ruhegehaltfähige Leistungsbezüge zu erreichen? Wie können C3- und C4-äquivalente Angebote ausgestaltet werden? Welche Möglichkeiten gibt es, unabhängig von Berufungs- und Bleibeverhandlungen eine höhere Besoldung zu erhalten?

Das Seminar wird gestaltet von RA Dr. Hubert Detmer, stellvertretender Geschäftsführer des DHV, und RA Dr. Wiltrud Christine Radau. Beide sind beim DHV als Justitiare für Hochschul- und Beamtenrecht tätig.

Seminarprogramm:

1. Eckpunkte und Verhandlungsstrategien in der W-Besoldung (Dr. Hubert Detmer)

Eckpunkte der W-Besoldung
Erstberufung oder Mehrfachberufung?
Leistungsbezüge und Ruhegehalt
Vertragsgestaltung

2. Besoldungsverbesserungen für W-Professoren (Dr. Wiltrud Christine Radau)

Ziel- und Leistungsvereinbarungen
Besondere Leistungsbezüge
Kriterien, erfolgreiche Anträge stellen
Funktionsleistungsbezüge
Forschungs- und Lehrzulagen

Termin:

Mittwoch, 29. April 2009,
12:00-16:45 Uhr

Ort:

Haus der Wissenschaften, Bremen

Teilnahmegebühr:

98 Euro

Teilnehmerzahl:

mindestens 25, höchstens 40 (nach der Reihenfolge der Anmeldungen bzw. Überweisung der Gebühr)

Anmeldung:

Eine Anmeldung ist ab sofort bis spätestens 20.3.09 möglich.

Bitte senden Sie eine Mail mit dem Stichwort „DGPK-Seminar W-Besoldung“ und Ihren Kontaktdaten an Corinna Peil (ifkm@uni-lueneburg.de).

Organisation:

Die Veranstaltung wird organisiert von Prof. Dr. Jutta Röser, Leuphana Universität Lüneburg.

Anzeige



Korinna Kuhnen

Kinderpornographie und Internet

Medium als Wegbereiter für das (pádo-)sexuelle Interesse am Kind?

(Reihe: »Internet und Psychologie: Neue Medien in der Psychologie«, Band 9),
2007, 344 Seiten, € 34,95 / sFr. 56,-
ISBN 978-3-8017-2085-8

Der Band liefert die erste in Deutschland erhältliche, interdisziplinäre Zusammenschau zum Thema Kinderpornographie und schafft damit eine umfassende Grundlage für die aktuelle Debatte. Mit differenziertem Blick auf die Kommunikations- und Distributionsoptionen der unterschiedlichen Internetdienste analysiert die Autorin nicht nur die konkreten Handlungsspielräume von Tätern und internationaler Strafverfolgung, sondern untersucht auch Erscheinungsformen, typische Wahrnehmungsmuster und Definitionsproblematiken rund um die Bilder. Kritisch hinterfragt werden zudem gängige Wirkungsannahmen.

HOGREFE



Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
E-Mail: verlag@hogrefe.de · Internet: www.hogrefe.de

Erziehung zu Duckmäusertum und Lobbyarbeit

Faulpelze sollen weniger bekommen als die Fleißigen. Klingt gut. Funktioniert aber leider nicht. In der Praxis sind die Ungerechtigkeiten gewachsen. Drei Beispiele:

Ungerechtigkeit zwischen Fächern und Hochschulen: Da wird der hervorragend ausgewiesene Geisteswissenschaftler auf seine erste Professur zum Grundgehalt W2 berufen. Mit dem Hinweis: Zusätzliche Einkünfte könne er durch Drittmittel erzielen. Nebenan verdient ein Ingenieur weit mehr: Fürs W2-Grundgehalt wäre er nicht aus der Industrie gewechselt. Dazu leistet er sich umfangreiche Nebentätigkeit. Leistungsbezogen? Gerecht?

Ungerechtigkeit zwischen Beamten und Beamten: Die Kommilitonen des Geisteswissenschaftlers, die seit vielen Jahren Lehrer sind, erhalten ein besseres Grundgehalt. Unabhängig von ihrem Engagement. Warum wurde die neue Besoldung nur für Wissenschaftler eingeführt? Warum nicht auch für Lehrer oder Richter?

Ungerechtigkeit zwischen Kollegen und Kolle-

gen: Die nächsten 25 Jahre werden C- und W-Besoldete Tür an Tür arbeiten. Sogar nach der Pensionierung wird sich die Ungleichheit fortsetzen. Die W-Kollegen stehen unter Druck: Für normale Arbeit, heißt es, gibt es keine Zulage. Kriegen W-Faulpelze also das Gleiche wie W-Leute, die ganz normale Arbeit leisten? Und: Wo genau liegt die Grenze zwischen normal und überdurchschnittlich? Zudem müssen die Dekanate die Anträge befürworten. Die einen tun das mit Verve, andere sind zurückhaltend. Ob das die Hochschulleitung immer weiß? Da kann es Streit zwischen Kollegen geben, Neider. Vielleicht hat man auf Lehre gesetzt und dann sitzen plötzlich lauter Leute im Dekanat, für die nur Forschung zählt.

Die neue Besoldung erzieht zu Duckmäusertum und Lobbyarbeit. Ob Engagement am Ende belohnt wird, ist unberechenbar. Wer kein hohes Arbeitsethos hat, weicht auf Nebentätigkeit aus: Das ist berechenbarer und lohnt im Zweifel mehr.

Zielvereinbarungen wären wünschenswert – die gibt es nicht

Ich bin freiwillig von C2 nach W2 gewechselt. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, mit einer unbefristeten Leistungszulage auf C3-Niveau zu kommen, dies über regelmäßige Leistungszulagen durchgehend zu halten und am Ende sogar leicht zu übertreffen. Mittel- bis langfristig stecken darin aber erhebliche Risiken.

Wer die Leistungszulagen bekommen möchte, muss alle vier Jahre durch ein Begutachtungssystem: Das Dekanat empfiehlt auf Grundlage eines Selbstberichts, das Präsidium entscheidet. Langfristige Prognosen sind schwer, weil man viel Vertrauen in das System und die Personen haben muss, die künftig über die Zulagen entscheiden – und die man ja noch nicht kennt. Wünschenswert wären Zielvereinbarungen, an denen die Leistung gemessen werden kann. Die gibt es bei uns nicht.

Unser Kriterienkatalog listet alle möglichen Leistungen von der Lehre über Studiengangverantwortung bis zu Forschungsleistung und Wissenschafts-Praxis-Transfer auf. Der Bereich Lehre enthält z.B. die Entwicklung von Lehrmaterialien, die Erprobung neuer Lernformen

und didaktischer Konzepte. Umstritten ist, studentische Evaluationen in die Leistungsbeurteilungen einzubeziehen.

Ich bin dafür – aber unter der Voraussetzung, nicht einfach die quantitativen Urteile zusammenzuzählen, sondern die Rahmenbedingungen der Lehrveranstaltungen zu berücksichtigen.

Ein Vorteil ist für mich, dass ich Drittmittel-Projekte mit Honorar-Anteil, die ich vorher in Nebentätigkeit gemacht habe, nun an die Hochschule holen kann: Das Honorar wird als „besondere Zulage“ auf das Gehalt durchgeschleust. Das ermöglicht z.B. den Einsatz von studentischen Hilfskräften und erhöht die Drittmittelprämie des Fachbereichs.



Sprung (nach oben) in die W-Klasse

Der Abschied aus der C-Besoldung muss gut berechnet sein

DEBATE

Professorinnen und Professoren, die ihr Gehalt in der C-Besoldung beziehen, können entweder dabei bleiben oder in die W-Besoldung wechseln. Dies ist rechtlich unproblematisch, finanziell aber gut durchzurechnen. Denn Wechsel heißt nicht automatisch Verbesserung. Prinzipiell gilt, was für alle Arten von Gehaltsverhandlungen gilt: Das Ziel ist kurz-, mittel- und langfristig eine Gehaltssteigerung. Beginnen wir bei den unattraktiven Dingen und Risiken: Zunächst sollten die (länderspezifischen) Rahmenbedingungen geklärt werden - denn je nach Hochschulgesetz ist das Kontingent an W-3 Professuren gedeckelt, je nach Finanzierung der Hochschulen sind die Budgets für Zulagen begrenzt, und je nach Selbstverständnis der Hochschule sind vor die Vergabe von Leistungsbezügen hohe Hürden gesetzt.

Wer sich selbst als Leistungsträger sieht, sollte in jedem Fall vor dem mutigen und irreversiblen Schritt diese Lage recherchieren und sich einmal eine unverbindliche Gehaltsberechnung zusätzlich der Optionen von seiner Hochschule geben

lassen. Man muss außerdem darauf achten, ob der Wechsel jederzeit möglich oder an einen festen Termin gebunden ist.

Bei einem Wechsel kommt es vor allem auf den Einstieg an: Der Umstieg von der C- in die W-Besoldung bedeutet zunächst einen Einkommensverlust; der muss durch entsprechende Leistungszulagen ausgeglichen werden – und zwar unbefristet, ruhegehaltsfähig und mindestens eine Stufe über der bisher erreichten C-Dienstaltersstufe.

Besser ist allerdings ein noch größerer Abstand, denn das W-Gehalt klettert nicht alle zwei Jahre ein wenig höher, sondern muss alle drei bis fünf Jahre (abhängig vom Hochschulgesetz bzw. der jeweiligen Verordnung der Hochschule) verhandelt werden. Nicht ruhegehaltsfähige befristete Zulagen können dann auch wieder entzogen werden.

Zwischenfazit: Vor einem Wechsel sollte klar sein, ob es in dem Bundesland eine gesetzliche Vertrauensschutzregelung gibt. Deren Idee ist, den Nachteil vom Wechsel aus der C- in die W-Besoldung durch bis zur Pensionierung zugesicherte Zulagen aufzufangen. Allerdings darf der Gesamtbetrag aus diesen Leistungsbezügen und dem W 2-Grundgehalt das C 3-Endgehalt abzüglich eines Abschlags von 25 Prozent der Differenz aus C 3- und C 2-Endgehalt nicht überschreiten, d.h. es gibt maximal 5220,40 Euro an ruhegehaltsfähigen Bezügen in W 2.

Am Beispiel durchgerechnet

Dies sei an einem Beispiel durchgerechnet: Ein Anfang 40-Jähriger befindet sich in Dienstaltersstufe C-11, das entspricht einem Gehalt von etwa 4204 Euro; das könnte bis Stufe 15 auf 4806 Euro klettern. Das Grundgehalt in W 2 sind 3890 Euro (variiert nach Bundesländern) – d.h. um das gleiche Gehalt zu erhalten, müsste eine Zulage von 314 Euro verhandelt werden. Ziel sollte aber eigentlich die Stufe 11 in C 3 (= 4676 Euro) sein, damit es tatsächlich ein Sprung nach oben wird; das bedeutet also weitere 472 Euro. Der Maximalbetrag in der W 2-Besoldung (also Grundgehalt plus ruhegehaltsfähige Zulagen) liegt bei 5358 Euro, also der Stufe 15 in C 3. In weniger großzügigen Bundesländern (siehe oben) werden jedoch von dieser Höchststufe noch 25 Prozent der Differenz zwischen C 2/ Stufe 15 (4806 Euro) und C 3/ Stufe 15 (5358 Euro), also 138 Euro abgezogen.

Aber Vorsicht: In jedem Fall ist bei einer Summe aus Grundgehalt plus 38 Prozent (ruhegehaltsfähige) Zulagen Schluss! Es bliebe dann nur der weitere Sprung von W 2 in W 3; ist hier der Maximalbetrag erreicht, bleiben (nur) noch andere Wege, um das Gehalt aufzubessern: zum Beispiel mit besonderen Leistungsbezügen als Einmalzahlungen oder Funktionszulagen (siehe unten).

Wichtig ist immer: Es werden die ruhegehaltsfähigen von den nicht-ruhegehaltsfähigen (Leistungs-)Zulagen unterschieden. Das ist mit Blick auf die Pension ausschlaggebend: Jemand, der zwar ein beachtliches Sümmchen im Monat überwiesen



bekommt, das aber wesentlich auf befristet gewährten Zulagen beruht, könnte sich in der W-Besoldung schlechter stellen als in der C-Besoldung (bei der es diese Unterscheidung mit Blick auf die Rente nicht gibt). In der Regel sind Funktionszulagen nicht ruhegehaltsfähig, da davon ausgegangen wird, dass eine Funktion nur befristet ausgeübt wird.

Zulagenleiter mit fünf Stufen

Als Handlungsanleitung haben die Hochschulen jeweils Ordnungen und Kataloge ausgearbeitet, in denen die Leistungsstufen definiert sind. Hierzu wird es auch künftig keinen (hochschul)einheitlichen Text geben, denn maßgeblich für die Bestimmung sind das jeweilige Leitbild und Selbstverständnis (z.B. in Fragen der Forschung und Internationalität). In der „Ordnung der Hochschule Bremen für die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete“ vom Juli 2005 (derzeit in Überarbeitung) heißt es in Paragraph 2: „Leistungsbezüge ... können gewährt werden aufgrund besonderer Leistungen in der Lehre, der Forschung der Weiterbildung und bei der Nachwuchsförderung.“ In den folgenden Absätzen und insbesondere in der Anlage sind jeweils die Kriterien benannt – für Lehre und Forschung unterteilt in fünf Stufen.

Das heißt konkret: In der Lehre ist der Blick auf die inhaltliche und didaktische Weiterentwicklung des Fachgebietes gerichtet; in Stufe 1 bezieht sich das im Wesentlichen auf (positiv evaluierte) klar definierte und strukturierte Lehrveranstaltungen, in denen „Grundelemente neuer Medien“ genutzt werden; Stufe 2 legt den Fokus auf die inhaltliche Weiter- und Neuentwicklung von Studienangeboten, die Betreuung ausländischer Studierender, die eigene didaktische Weiterbildung; die folgenden Stufen beinhalten Stichworte wie „Entwicklung multimedialer Einheiten zum begleiteten Selbststudium“ (3), „Lehre in Master-Studiengängen“ und „Einwerben von Drittmitteln zur Weiterentwicklung der Lehre oder der Internationalität“ (4), „besondere Leistungen, die das Profil der Hochschule überregional maßgeblich mitprägen“ (5).

In der Forschung reicht es von der Entwicklung

eines eigenen Forschungsprofils und dessen Einbettung in die Hochschule über Vortragstätigkeiten und Veröffentlichungen (2), regelmäßige Drittmittelanträge, Gutachtertätigkeit, Forschung in Verbänden (3) über die Entwicklung eines Forschungsschwerpunktes mit regelmäßiger Drittmittelinwerbung, Gastaufenthalten zu Forschungszwecken (4) bis hin zur nationalen und internationalen Anerkennung der Forschungsleistungen, einer entsprechenden Publikations- und Vortragstätigkeit sowie einer kontinuierlichen Mittelinwerbung in erheblichem Umfang (5).

Eine höhere Stufe setzt immer die Erfüllung der Leistungen auf der vorhergehenden Stufe voraus.

Ein Springen über zwei Stufen soll durch die Überarbeitung der Ordnung definitiv ausgeschlossen werden – selbst wenn ein Antragsteller nachweislich nicht nur Stufe 1, sondern 3 erreicht hat.

Unter Paragraph 3 der Ordnung sind für die fünf Stufen Prozentsätze festgeschrieben, die sich an der Höhe des Grundgehalts (in der Regel W 2; maximal 38 Prozent) orientieren: Für die Stufen 1 und 2 sind jeweils zehn Prozent, für die weiteren Stufen

jeweils sechs Prozent vorgesehen. Stufe 1 wird frühestens drei Jahre nach Dienstantritt gewährt, die Stufen zwei bis fünf können alle vier Jahre verhandelt werden.

„Eine höhere Stufe setzt die Erfüllung der Leistungen auf der vorhergehenden Stufe voraus“

Keine Wartezeit beim Wechsel

Hier liegt ein gravierender Unterschied zwischen dem Wechsel aus der C-Besoldung und dem Direkteinstieg in die W-Besoldung: Vielfach bieten die Hochschulen – vor allem um W 2-Professuren attraktiver zu machen – bereits in den Berufungsverhandlungen die erste Stufe an. Bei den ‚Wechslern‘ besteht Unsicherheit über deren Einstufung.

Im Land Bremen zeichnet sich ab, dass diese Gruppe bei Stufe 1 beginnt und die Leistungszulagen insgesamt gebunden sind an das Einkommen in der höchsten C-3-Dienstaltersstufe. Das bedeutet, dass ca. 1450 Euro über 16 Jahre ‚gestreckt‘ werden. Auf der Basis dieses Kriteriums ist also ein Wechsel nur interessant, wenn ein Sprung in die W-Besoldung dem Sprung von der C 2- in die C 3-Gruppe gleichgestellt ist (also der ehemaligen Hausberufung entspricht).

Harte Informationen nehmen ab, vage Gerüchte nehmen zu

Vor die Berufung als Professor oder Professorin haben die Wissenschaftsminister, Universitätspräsidenten oder -rektoren die Berufungsverhandlungen gesetzt. Was in Zeiten der C-Besoldung nur das Sahnetörtchen der Lehrstuhl-Inhaber war, ist heute in Zeiten der W-Besoldung die Standardkost einer jeden W2- und W3-Professur. Ob nach Abschluss der Verhandlungen Graubrot gegessen werden muss oder der eine oder andere leckere Belag, gar Antipasti oder fingerfood hinzukommen kann, entscheidet sich innerhalb von 1-3 Stunden.

Im Klartext gesprochen: An die Stelle von Kollektivverträgen, die früher „die amtsangemessene Besoldung und Ausstattung“ von Professorinnen und Professoren sichergestellt haben, ist heute die vollständige Individualisierung in der Aushandlung von Rahmenbedingungen getreten. Bei massiver Absenkung der Bezüge in den Grundgehältern bieten allein die Berufungsverhandlungen (und ggf. später Bleibeverhandlungen) Gelegenheit, akzeptable Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Problematisch ist daran – zumindest teilweise – ein spezifisch deutsches Phänomen: Sobald es ums Geld geht, nehmen die harten Informationen ab und die vagen Gerüchte zu. Wer spricht schon über das eigene Gehalt?

Nicht wirklich verwunderlich daher die Empfehlung, so viele Information wie möglich vorher einzuholen. Dabei lassen sich nach meinen Erfahrungen drei Ebenen unterscheiden.

1. Der Hochschulverband bietet eine sehr professionelle Beratung in Vorbereitung der

Verhandlungen an und checkt das Berufsangebot abschließend bei Bedarf. Die Erfahrungen der JuristInnen dort aus der Begleitung zahlreicher Berufungsverfahren ermöglichen mittlerweile einen systematischen Überblick über das Verfahren und die (zumindest groben) Rahmenbedingungen im jeweiligen Bundesland,

unter Umständen auch an der jeweiligen Universität. Sie bieten Hilfestellung zur Strukturierung des eigenen Profildokuments, das auch zur Begründung von Ausstattungs- und Bezahlungswünschen dient. Sie geben Orientierung, in welchem Rahmen Erfolg versprechend Forderungen erhoben werden können. Logischerweise liegt ihre Kompetenz nicht in der fachspezifischen Beratung.

2. Hier kommen die künftigen KollegInnen ins Spiel. Im Vorfeld der Berufungsverhandlungen sollte mit ihnen Austausch und Beratung zum fachspezifischen Bedarf, den institutseigenen Notwendigkeiten, aber auch zu den ‚Gepflogenheiten‘ der Hochschulleitung stattfinden. In der Regel besteht von beiden Seiten Interesse an solch einem Austausch, denn erfolgreiche Berufungsverhandlungen sind nicht nur für die Individuen, sondern auch für die Institute ein zentrales Mittel, sich strukturell zu verbessern. Aber – Achtung: auf dieser Ebene schon agiert niemand mehr interessenfrei. Neid, Konkurrenz und Hierarchie spielen eine beträchtliche Rolle. Wirklich offene Karten habe ich nicht erlebt.

3. Gut also, wenn es befreundete KollegInnen von anderen Universitäten, ruhig auch anderen Disziplinen gibt, die ehrlich Tacheles reden und ihre Papiere aus eigenen Berufungsverhandlungen vertrauensvoll zur Verfügung stellen.

Der Aufwand für das ganze Prozedere ist beträchtlich, aber er lohnt sich. Ich konnte dabei erfahren, wie sich hartnäckige Gerüchte in Luft auflösen: Auch bei Erstberufungen werden Berufungszulagen gezahlt. Leistungszulagen werden befristet vorab gezahlt und mit dem Erbringen der Leistung entfristet. Nicht allein ein W3-Ruf ist lohnend, um Konditionen einer W2-Professur zu verbessern.

Die ernüchterndste Erfahrung bei alledem war allerdings die triviale Ökonomisierung der Hochschulen, die in diesen Verfahren Ausdruck findet: Zentraler Bauteil der Leistungsvereinbarungen sind eingeworbene Drittmittel – zweifellos kein überzeugender Indikator wissenschaftlicher Qualität und Leistungsfähigkeit. Ob Graubrot oder Sahnetörtchen entscheidet halt das Portemonnaie.



Fortsetzung des Textes von S. 9

Es gibt aber zwei weitere Aspekte, die die W-Besoldung für die C-Klasse interessant machen (können): die Zahlung von Leistungsbezügen bei besonderen Leistungen als Einmalzahlung und die Funktionszulagen. Erstere sind oder werden ebenfalls in Ordnungen und Katalogen definiert bzw. sind Entscheidungen, die vom Rektorat nicht zuletzt mit Blick auf das Budget getroffen werden.

An der Hochschule Bremen wird derzeit eine Vorlage für den Akademischen Senat erarbeitet, in der besondere Leistungen klar definiert sein werden. Eine Schwierigkeit ergibt sich beispielsweise aus den Unterschieden in den Disziplinen – vor allem auf der einen Seite den Natur- und auf der anderen Seite den Sozialwissenschaften –, was die Möglichkeiten der Drittmittelinwerbung, die Bedeutung von Vorträgen und Publikationen und von Funktionen in der Scientific Community betrifft. Deutlich zeichnet sich ab, dass besondere Leistungen in allen Feldern erbracht werden und eine hohe Resonanz für die Hochschule in der Außenwahrnehmung erbringen müssen.

Bei Übernahme von Funktionen hingegen gibt es Klarheit: Konrektoren, Dekane, Prodekanen und Studiendekane können sich über monatlich (brutto, befristet und nicht-ruhegehaltstauglich) 500 bis 200 EUR freuen.

Wie in der freien Wildbahn

Fazit: Wer als junge/-r C-Professor/-in an seiner/ ihrer Hochschule besondere (!) Leistungen in Forschung und Lehre erbringt und sich darüber hinaus in der Selbstverwaltung engagiert (und zwar über Jahre), der sollte sich beraten und einen Wechsel in die W-Besoldung einmal berechnen lassen (z.B. beim Hochschullehrerbund, beim Personalrat oder der Gleichstellungsbeauftragten).

Die beste Ausgangsposition bieten Bleibeverhandlungen oder die Einwerbung beachtlicher Drittmittel. Ein automatischer Höhenflug allerdings wird dieser Wechsel nicht werden; er könnte sogar mit einer Bruchlandung enden, wenn die Selbst- und die Fremdwahrnehmung der Leistungen weit auseinander liegen bzw. der Betroffene den Entscheidern seine Besonderheit nicht klar vermitteln kann – und die ihr Geld lieber anderweitig investieren. Und somit ist es ein wenig wie in der freien „Wirtschafts-Wildbahn“: Wer kein Selbstdarstellungs- und Verhandlungsgeschick besitzt, wird es schwer haben im W-Besoldungs-Becken. Mit Blick auf die Pension sollte man dann lieber auf der nicht steilen, aber sicheren C-Leiter seiner Pensionierung entgegen klettern.

BEATRICE DERNBACH, BREMEN

Neu im Programm



Positive Medienökonomik

Institutionenökonomischer Ansatz für eine rationale Medienpolitik

Von Guido Schröder

2008, ca. 350 S., brosch., ca. 44,- €,

ISBN 978-3-8329-3327-2

(Schriften zur Medienwirtschaft und zum Medienmanagement, Bd. 19)

Erscheint September 2008

Ausgehend von der Theorie des Marktversagens wird ein einheitlicher medienökonomischer Ansatz auf Basis der Neuen Institutionenökonomik entwickelt, um innerhalb eines geschlossenen Theorierahmens die drei Aspekte der Qualität, Finanzierung und Wirkung von Fernsehprogrammen näher zu analysieren.

Die Forschung über Mediengewalt

Deutungshoheit von Kommunikationswissenschaft, Medienpsychologie oder Medienpädagogik

Von Hans-Bernd Brosius und Katja Schwer

2008, 187 S., brosch., 26,- €, ISBN 978-3-8329-3371-5

(Schriftenreihe der Landeszentrale für Medien und Kommunikation, Bd. 26)

Die vorliegende Studie untersucht die wissenschaftliche und öffentliche Debatte um Mediengewalt, um der Frage nachzugehen, ob eine der Disziplinen Kommunikations- und Medienwissenschaft, Medienpsychologie oder Medienpädagogik in besonderer Weise die Diskussion prägen kann.



Nomos